Gemeente leudal

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Leudal.

Nr. 28616
3 april
2015

# Sociaal plan Gemeente Leudal 2013

Aanleiding
‘Gemeenten staan voor een grote uitdaging. Door de economische recessie is sprake van krappe budgetten. Het rijk moet bezuinigen en een deel van dit geld zal opgebracht moeten worden door de krimp van het personeelsbestand van de overheid. Hierdoor zullen reorganisaties plaatsvinden en duizenden mensen herplaatst moeten worden, terwijl op langere termijn (tot 2020) als gevolg van de vergrijzing een te kort aan gekwalificeerde mensen wordt verwacht voor de overheid’.
Tegelijkertijd verandert de inhoud van het werk. Medewerkers worden meer regisseurs dan uitvoerders en moeten in toenemende mate hoger opgeleid zijn. Ook staat de sector voor grote veranderingen als gevolg van digitalisering, decentralisering van taken en nieuwe samenwerkingsverbanden.
Doel
Dit sociaal plan voor de gemeente Leudal heeft als doel om bij organisatiewijzigingen voorzieningen te treffen voor de medewerkers werkzaam binnen de gemeente Leudal. Het plan is een uitwerking van artikel 12.1.5 van het CAR/UWO, waarin is bepaald dat het college van burgemeester en wethouders overleg voert met de vertegenwoordigers van de organisaties van overheidspersoneel bij (ingrijpende) veranderingen in de inrichting van de organisatie of onderdelen daarvan en daarbij nadere regels overeenkomen over de wijze van uitvoeren van deze veranderingen. Tevens wordt in het kader van de organisatieontwikkeling een strategisch personeelsplan opgesteld voor de komende jaren.
Meer bijzonder richt dit sociaal plan zich op de komende organisatiewijziging(en) en ombuigingen, welke op diverse manieren vorm en inhoud moeten krijgen binnen de ambtelijke organisatie, mede als gevolg van de afnemende financiële middelen en overheveling van taken van met name de rijksoverheid.
Daarbij is de insteek van de gemeente om uit te gaan van kansen in plaats van bedreigingen. De medewerker krijgt hierin een grote verantwoordelijkheid. Hij wordt zelf regisseur van zijn eigen loopbaan.
Het is daarbij van belang dat het beschikbare potentieel aan kwaliteiten, ervaring en competenties optimaal wordt benut.
Dit sociaal plan heeft in ieder geval een geldigheidsduur tot en met 31 december 2017 en kan op verzoek van één van de bij het overleg betrokken partijen opnieuw in bespreking worden gebracht als blijkt dat het niet voorziet in concrete gevallen bij een organisatiewijziging of als ontwikkelingen in wet- en/of regelgeving dit noodzakelijk maken. Uiterlijk 31 december 2016 wordt dit sociaal plan geëvalueerd om te bepalen of het ook ná 31 december 2017 van toepassing kan worden verklaard.
De toelichting, de bijlagen en de stroomschema’s evenals de bepalingen in de CAR-UWO zijn op dit sociaal plan integraal van toepassing en complementair aan elkaar.
Over dit sociaal plan, evenals over de daarbij behorende toelichting, bijlagen en stroomschema, is tussen werkgevers en werknemers op 3 juli 2013 een principe-akkoord bereikt in het Georganiseerd Overleg (GO) van de gemeente Leudal. Op 28 augustus 2013 hebben de vakbondsleden unaniem ingestemd met het voorliggende sociaal plan.
Over dit sociaal plan is op 8 oktober 2013 en aanvullend op 25 februari 2014 en 10 december 2014 overeenstemming bereikt.
BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN DE GEMEENTE LEUDAL
Overwegende, dat in het kader van (toekomstige) organisatiewijziging(en) maatregelen getroffen moeten worden waarbij afspraken moeten worden vastgelegd ter waarborging van de belangen van de medewerkers van de gemeente Leudal;
Gelet op de bepalingen in artikel 25 van de WOR, artikel 12:1:5 van de CAR-UWO en de CAO-gemeenten;
Gezien de bereikte overeenstemming in de commissie voor het Georganiseerd Overleg van 8 oktober 2013;
Gelet op:
- de op 12 februari 2014 overeengekomen aanvullende afspraak over toepassing van het sociaal plan bij de bepaling van het begrip ‘passende functie’;
- de op 10 december 2014 overeengekomen wijzigingsvoorstellen aangaande de datum van ingang van het VWNW-traject voor de gedwongen mobiliteitskandidaten en de samenstelling van de bezwaarcommissie;
b e s l u i t e n
vast te stellen het navolgende SOCIAAL PLAN GEMEENTE LEUDAL 2013
**HOOFDSTUK 1 Algemene bepalingen**
**Artikel 1.1 Begripsbepalingen**
In dit sociaal plan wordt verstaan onder:
CAR/UWO: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten evenals de uitwerkingsovereenkomst;
college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Leudal;
commissie bezwaarschriften: vaste commissie van advies voor de bezwaarschriften;

diensttijd: de periode gedurende welke de medewerker in overheidsdienst is geweest;
flexpool: pool van medewerkers die na de plaatsingsprocedure voorlopig niet geplaatst kunnen worden en flexibel inzetbaar zijn;
functie: samenstel van opgedragen werkzaamheden met daaraan verbonden competenties binnen de kaders van het functieprofiel;
functiebepalende elementen: taken en de daarmee samenhangende verantwoordelijkheden en bevoegdheden die het niveau van de functie bepalen;
functievolger: de medewerker die zijn ongewijzigde functie kan blijven vervullen (mens volgt werk);
gedwongen mobiliteitskandidaat: de medewerker die niet kan terugkeren in de formatie en als boventallig wordt aangemerkt;
geschikte functie: een functie die niet valt onder het begrip 'passende' functie, maar die de medewerker wel bereid is te vervullen en waarvoor hij in potentie de capaciteiten bezit of bereid is zich deze eigen te maken;
gewijzigde functie: een functie waarvan de functiebepalende elementen voor meer dan 40% afwijken van de functie die de medewerker vóór de organisatiewijziging vervulde;
GO: de commissie voor georganiseerd overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de CAR;
medewerker: de ambtenaar in de zin van artikel 1:1, lid 1, sub a, CAR;
mobiliteitscentrum: organisatieonderdeel ter ondersteuning van de werkgever bij de begeleiding van mobiliteitskandidaten;
nieuwe functie:een functie die functiebepalende elementen bevat die vóór de organisatiewijziging niet (in één functie) belegd zijn én alle leidinggevende functies;
O&F-plan: het organisatie- en formatieplan dat inzicht geeft in de structuur, de formatie en de functies na een organisatiewijziging;
ongewijzigde functie: een functie waarvan de functiebepalende elementen meer dan 60% gelijk zijn aan de functie die de medewerker vóór de organisatiewijziging vervulde;
OR: de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de Ondernemingsraden;
organisatiewijziging: elke verandering van de organisatiestructuur of personeelsformatie die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebrengt;
passende functie: een functie die aan de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden (kennis, vaardigheden, interesse, gezondheid, opleiding, scholing), de voor hem bestaande vooruitzichten en het organieke schaalniveau kan worden opgedragen. Voor functies met een organiek schaalniveau tot en met schaal 11 wordt een teruggang in schaalniveau van één schaal als passend aangemerkt. Vanaf schaal 11A wordt een teruggang in schaalniveau van twee schalen als passend aangemerkt.
(pensioengevende) toelage: de (functiegebonden) aanvulling op het salaris waarover al dan niet pensioenopbouw plaatsvindt door middel van inhouding en afdracht van pensioenpremie;
personele gevolgen: gevolgen van de organisatiewijziging voor de functies of veranderingen in de rechtspositie van de betrokken medewerkers;
plaatsingscommissie: de commissie die tot taak heeft het college te adviseren over de plaatsing van medewerkers;
plaatsingsplan: een overzicht van alle functies in de nieuwe organisatie met daaraan gekoppeld de te plaatsen medewerkers;
regionale arbeidsmarkt: de arbeidsmarkt in een gebied, gemeten tot een afstand van 50 km enkele reis (kortste route) vanaf het woonadres van de medewerker;
salaris: het voor de medewerker geldende bedrag van de aan hem toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR;
salarisperspectief: de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de maximaal binnen de huidige functie te bereiken schaal van de medewerker en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken;
status quo- positie: de functie met alle daaraan verbonden rechtspositionele rechten zoals die voor de medewerker geldt direct voorafgaande aan de start van de organisatiewijziging;
voorbereidingscommissie: adviescommissie ten behoeve van en onder regie van de plaatsingscommissie;
VWNW -traject: van werk naar werk-traject als bedoeld in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d CAR/UWO;
werkgever: de gemeente Leudal.

**Artikel 1.2 Werkingssfeer**

1. Dit sociaal plan is van toepassing bij elke organisatiewijziging van de gemeente Leudal en de daarbij betrokken medewerkers, met uitzondering van de griffie en de rekenkamer.
2. Op medewerkers met een tijdelijke aanstelling als bedoeld in artikel 2:4, lid 1, CAR is dit sociaal plan slechts van toepassing gedurende de duur van de tijdelijke aanstelling.
3. Het geheel of gedeeltelijk van toepassing verklaren van het sociaal plan laat onverlet het bepaalde in de CAR/UWO voor zover de CAR/UWO in voor de medewerker positieve zin afwijkt van het bepaalde in dit sociaal plan.

**Artikel 1.3 Bevoegdheid tot het nemen van het besluiten**

Het college is, ingeval er sprake is van een organisatiewijziging in de zin van dit sociaal plan, bevoegd tot het nemen van besluiten over:

a. de wijziging van de structuur van de ambtelijke organisatie;

b. plaatsing, boventalligverklaring en ontslag van medewerkers.

**HOOFDSTUK 2 Overleg en informatie**

**Artikel 2.1 Onderzoek organisatiewijziging**

1. Als de werkgever van plan is de mogelijkheid en wenselijkheid van een organisatiewijziging te onderzoeken, worden de OR en de medewerkers in een vroeg stadium daarvan op de hoogte gesteld.
2. Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de OR zijn mening over de onderzoeksopdracht kenbaar kan maken.
3. De medewerkers worden zo veel mogelijk betrokken bij de uitvoering van het onderzoek. Bovendien worden zij en de OR, indien mogelijk, tussentijds op de hoogte gehouden van de vorderingen van het onderzoek.
4. Een schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter kennisneming toegezonden aan de OR en de medewerkers.
5. Het voorgaande laat onverlet dat de werkgever continu de gewenste formatieomvang, de functiebepalende elementen en daarmee samenhangend de positionering van die functies kan monitoren.

**Artikel 2.2 Overleg over de personele gevolgen en maatregelen**

1. Ten aanzien van de medezeggenschap van medewerkers en vakcentrales gelden primair de wettelijke bepalingen ten aanzien van de bevoegdheden en de toekenning daarvan aan OR en GO, tenzij tussen OR en GO nadere afspraken zijn gemaakt.
2. Voordat een besluit tot wijziging van de organisatie wordt genomen adviseert de OR over de gevolgen voor (de werkzaamheden van) het personeel. Het gaat hierbij onder andere om:
- clustering taken in de organisatiestructuur (fijnstructuur);
- nieuwe functies en formatie (O&F-plan).

De werkgever neemt in zijn adviesaanvraag het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) in acht.

3. Het GO wordt instemming gevraagd over de rechtspositionele aspecten. Het gaat hierbij om:
- het sociaal plan;
- de gevolgen voor de rechtspositie en de arbeidsvoorwaarden.

4. Zodra er een definitief besluit is genomen tot wijziging van de organisatie, wordt dit besluit zo spoedig mogelijk meegedeeld aan het GO, de OR en de betrokken medewerkers. Daarbij wordt tevens ingegaan op de beweegredenen, de voorgenomen wijzigingen in de organisatie, de ingangsdatum van de organisatiewijziging, personele gevolgen, de kring van belanghebbenden, de status van de functie(s) en een opgave van de in dit sociaal plan van toepassing zijnde artikelen.
5. Als in het besluit wordt afgeweken van het schriftelijk door de werkgever gevraagde advies van de OR, zal deze afwijking duidelijk worden gemotiveerd. De uitvoering van het besluit tot organisatiewijziging wordt in dat geval uitgesteld tot op zijn vroegst een maand nadat de OR van het besluit in kennis is gesteld, conform artikel 25, lid 6 WOR.

**HOOFDSTUK 3 O&F-plan**

**Artikel 3.1 O&F-plan**

1. De hoofd- en fijnstructuur van de nieuwe organisatie/het nieuwe organisatieonderdeel, de functies -gerangschikt in het functieboek- en de formatieomvang worden vastgelegd in een O&F-plan.

In het O&F-plan zijn de functies gerangschikt naar:
- nieuwe functies;
- ongewijzigde functies;
- gewijzigde functies.

2. De OR wordt tijdig op de hoogte gesteld over de opdrachtverstrekking tot het opstellen van het O&F-plan en wordt om advies gevraagd over het uitgewerkte O&F-plan.
3. Het college stelt het O&F-plan en daarmee het nieuwe functieboek vast.

**HOOFDSTUK 4 Plaatsingsprocedure**

**Artikel 4.1 Uitgangspunten plaatsing**

1. De inhoud van de functies en de daarbij behorende functiewaarderingen zoals ze gelden op de datum van het definitief besluit over de organisatiewijziging, gelden als uitgangspunt voor de plaatsing, behoudens uitkomsten van op deze datum nog lopende functiewaarderingsprocedures.
2. Vanaf de datum van het definitief besluit over de organisatiewijziging tot 1 jaar na plaatsing worden geen nieuwe functiewaarderingsverzoeken in behandeling genomen.

**Artikel 4.2 Ambtelijke voorbereiding**

1. Voor iedere medewerker wordt, voorafgaand aan het plaatsingsproces, de persoonlijke status quo-positie opgemaakt. Alle persoonlijke status quo-posities worden samengebracht in een overzicht dat door de gemeentesecretaris en de medewerker wordt geaccordeerd. In geval van onenigheid over de status quo-positie wordt de kwestie ter besluitvorming voorgelegd aan de plaatsingscommissie. De plaatsingscommissie houdt bij zijn besluit rekening met de verschillende opvattingen van partijen.
2. Het geaccordeerde overzicht is het uitgangspunt voor het bepalen van de ongewijzigde, gewijzigde of vervallen functies in de nieuwe organisatie. Dit wordt vermeld in de zogenaamde was-wordt-lijst die door de plaatsingscommissie wordt getoetst en door het college wordt vastgesteld.
3. De medewerker ontvangt, op grond van de was-wordt-lijst, namens het college een schriftelijke mededeling hoe zijn functie wordt aangemerkt (ongewijzigd, gewijzigd of vervallen).

**Artikel 4.3 Voorbereidingscommissie**

1. De voorbereidingscommissie is samengesteld uit:
a. de (beoogd) gemeentesecretaris;
b. een selectie- en plaatsingsadviseur;
c. indien sprake is van selectie: de nieuwe leidinggevende van het betreffende organisatieonderdeel;
d. een ambtelijk secretaris, niet zijnde iemand die onderdeel uitmaakt van het plaatsingsproces.
2. De taak van de voorbereidingscommissie is om:
a. medewerkers te selecteren voor nieuwe functies;
b. een voorstel te doen voor plaatsing van medewerkers op ongewijzigde en gewijzigde functies;
c. de benodigde gegevens te verzamelen en gesprekken met medewerkers te voeren;
d. een concept-plaatsingsplan op te stellen en dit als voorstel/advies voor plaatsing voor te leggen aan de plaatsingscommissie.
3. De voorbereidingscommissie heeft de plicht om voorafgaande aan het plaatsingsvoorstel voldoende informatie in te winnen over de medewerker. De commissie ontvangt hiertoe referenties (via een format met vragen) van de leidinggevende waaronder de medewerker het laatst werkzaam was. Bij twijfel of vragen kan verzocht worden om inzage in het persoonsdossier. Alvorens inzage wordt verstrekt dient de medewerker schriftelijk toestemming te geven voor het ter beschikking stellen van (onderdelen van) het persoonsdossier.
De voorbereidingscommissie kan een gestructureerd interview met de medewerker houden gericht op het bepalen van de kwalitatieve geschiktheid van de medewerker voor de functie. Van het gesprek wordt een verslag gemaakt. De medewerker ontvangt een afschrift van het verslag.
4. De voorbereidingscommissie koppelt in een gesprek met de medewerker terug wat het advies gaat worden aan de plaatsingscommissie over de plaatsing/niet-plaatsing van de medewerker.
De medewerker wordt er in dit gesprek op gewezen dat hij, indien hij dat wenst, mondeling gehoord kan worden door de plaatsingscommissie. Van het gesprek wordt een verslag gemaakt waarin opgenomen wordt of de medewerker al dan niet gehoord wil worden. De medewerker en de plaatsingscommissie ontvangen een afschrift van het verslag.
5. De voorbereidingscommissie bundelt haar plaatsingsvoorstellen in een concept-plaatsingsplan en legt dit als pré-advies voor aan de plaatsingscommissie.
6. De voorbereidingscommissie voorziet de plaatsingsvoorstellen van eventueel aanvullende informatie die in het kader van ontwikkeling en/of opleiding nodig zijn voor een optimale functievervulling door de betreffende medewerker.

**Artikel 4.4 Plaatsingscommissie**

1. Het college benoemt een plaatsingscommissie om:
a. te besluiten over de status quo-positie van de medewerker indien hierover geen overeenstemming wordt bereikt;
b. te toetsen in hoeverre sprake is van een nieuwe, ongewijzigde of gewijzigde functie en hierover advies uit te brengen;
c. medewerkers te horen conform artikel 4.3, lid 4;
d. het door de voorbereidingscommissie opgestelde pré-advies, inhoudende het concept-plaatsingsplan en de plaatsingsprocedure, te beoordelen en hierover advies uit te brengen aan het college;
e. het college te adviseren over de te nemen plaatsingsbesluiten op grond van het plaatsingsplan;
f. advies uit te brengen over de zienswijze van de medewerker tegen de voorgenomen plaatsing dan wel het voornemen tot het voorlopig niet plaatsen;
g. te toetsen of - achteraf bezien - de voorlopige plaatsing van de medewerker in een nieuwe of gewijzigde functie zorgvuldig en met de juiste afwegingen tot stand is gekomen en hierover advies uit te brengen;
h. advies uit te brengen over de zienswijze van de medewerker tegen het besluit tot boventalligverklaring.
2. Voor deze commissie worden aangewezen: één vast lid en plaatsvervangend lid op voordracht van de werknemersdelegatie van het GO en één vast lid en plaatsvervangend lid op voordracht van het college. Beide aangewezen leden wijzen in onderling overleg een onafhankelijk voorzitter aan die bij voorkeur ervaring heeft als professioneel selecteur en als voorzitter van selectiecommissies in het kader van gemeentelijke herplaatsingsprocedures.
3. De leden van het college en de leden van het management zijn uitgesloten van het lidmaatschap van de plaatsingscommissie.
4. Het college benoemt een ambtelijk secretaris ter ondersteuning van de plaatsingscommissie. De ambtelijk secretaris heeft geen stemrecht.
5. De commissie kan belanghebbenden en betrokkenen horen.
6. De commissie kan zich ter advisering laten bijstaan door de gemeentesecretaris. De gemeentesecretaris heeft geen stemrecht.
7. Het college en de betrokken medewerker zijn verplicht alle gevraagde informatie te verschaffen aan de commissie.
8. Het advies van de plaatsingscommissie wordt na stemming vastgesteld. De voorzitter stemt als laatste en bij het staken van de stemmen is zijn stem doorslaggevend.
9. De adviezen met betrekking tot de aangelegenheden, zoals genoemd in het eerste lid onder b en h betreffen een bindend advies.

10. De vergaderingen van de commissie zijn niet openbaar en wat wordt besproken is vertrouwelijk. De commissie vergadert alleen in aanwezigheid van alle leden of hun plaatsvervangers.
11. De commissie brengt haar advies schriftelijk uit, binnen vier weken na de aanvraag daartoe.

**Artikel 4.5 Belangstellingsregistratie**

1. De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld te reflecteren op functies uit het functieboek. Hiervoor ontvangt de medewerker een belangstellingsregistratieformulier.
2. De medewerker dient zijn voorkeur voor minimaal 2 en maximaal 3 functies aan te geven. Indien de functie van de medewerker ongewijzigd is aangemerkt, dan wordt deze standaard als eerste keuze op het belangstellingsregistratieformulier vermeld en kan daarnaast een voorkeur worden uitgesproken voor minimaal 1 en maximaal 2 nieuwe of gewijzigde functies.
3. De medewerker krijgt vanaf de datum van ontvangst van het belangstellingsregistratieformulier maximaal 20 werkdagen de tijd om zijn voorkeuren kenbaar te maken.
4. Maakt een medewerker geen gebruik c.q. niet op de voorgeschreven wijze gebruik van de belangstellingsregistratie, dan ontvangt hij hiertoe éénmaal een herhaald verzoek.
5. Verleent de medewerker zijn medewerking niet, dan brengt de voorbereidingscommissie via het concept-plaatsingsplan aan de plaatsingscommissie een advies uit over zijn plaatsing.

**Artikel 4.6 Selectie-/plaatsingsvolgorde**

1. Invulling van nieuwe (inclusief leidinggevende) functies vindt plaats op basis van de selectiecriteria zoals vastgelegd in het functieboek en een selectiegesprek.
Invulling van ongewijzigde en gewijzigde functies vindt plaats op basis het criterium genoemd in lid 3, waarbij de plaatsingsvolgorde als beschreven in lid 4 tot en met 8 van dit artikel, wordt aangehouden.
2. De selectie/plaatsing in de functies vindt op getrapte wijze en in volgorde van hiërarchie plaats, namelijk:
a. gemeentesecretaris;
b. leidinggevende functies;
c. nieuwe functies;
d. ongewijzigde functies;
e. gewijzigde functies.
3. Plaatsing in alle functies vindt plaats op basis van aantoonbare kwalitatieve geschiktheid voor een optimale functievervulling (juiste persoon op de juiste plaats).
4. Na de selectiegesprekken en de voorlopige selectie voor de leidinggevende functies wordt een assessment ingezet als extra kwaliteitstoets voor de geschikt geachte medewerkers. Voor overige nieuwe functies wordt, na het selectiegesprek en de voorlopige selectie, per situatie bezien of voor de invulling van die nieuwe functie een aanvullend assessment nodig is.
5. De medewerker die een ongewijzigde functie vervult wordt, mits voldaan aan het gestelde in lid 3, functievolger en blijft de ongewijzigde functie vervullen (mens volgt werk) ook als die functie bij een ander organisatieonderdeel wordt ondergebracht.
6. Ten aanzien van de medewerkers die, op basis van het gestelde in lid 3, geschikt zijn voor plaatsing in een ongewijzigde functie, maar gezien de resterende formatieomvang niet allemaal geplaatst kunnen worden, wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast.
7. Bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel gelden de volgende regels:
a. Het aantal medewerkers dat per leeftijdsgroep voor herplaatsing in aanmerking wordt gebracht komt zoveel mogelijk overeen met de onderlinge verhouding van het aantal medewerkers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de functie die de medewerkers vóór de organisatiewijziging hebben vervuld.
b. De onder a bedoelde leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder;
c. Uitgangspunt is de leeftijd van de medewerker op 1 januari 2015;
d. De afname van de bezetting binnen een leeftijdsgroep wordt gerealiseerd op basis van diensttijd waarbij de medewerkers met de langste diensttijd het eerst voor plaatsing op de ongewijzigde functie in aanmerking worden gebracht.
e. Voor zover toepassing van het bovenstaande zou leiden tot een gedeeltelijke plaatsing van een medewerker, dan wordt tot plaatsing overgegaan als deze medewerker voor ten minste 50% van diens dienstverband kan worden geplaatst gezien de voor diens leeftijdscategorie ter beschikking staande formatie.
Een uitwerking van het afspiegelingsbeginsel is opgenomen in bijlage 2.
8. De medewerkers die nog niet geplaatst zijn na afronding van de procedure als genoemd in de voorgaande leden van dit artikel, worden meegenomen in de plaatsingsprocedure voor de gewijzigde functies. Lid 3 en lid 6 van dit artikel zijn hierbij van overeenkomstige toepassing.
9. Indien de medewerker niet kan worden geplaatst op een (gewenste) gewijzigde functie dan vindt plaatsing in een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie plaats.
10. Indien plaatsing in een passende functie niet mogelijk is dan wordt de medewerker geplaatst in een geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie.
11. De werkgever informeert de medewerker in een brief over de plaatsingsprocedure, onder bijvoeging van een kopie van het advies van de plaatsingscommissie en, indien van toepassing, het verslag van de hoorzitting als bedoeld in artikel 5.2, lid 2.

**Artikel 4.7 Flexpool**

1. Als, na het doorlopen van de plaatsingsprocedure conform artikel 4.6 óf na geconstateerde niet passendheid conform artikel 6.2, lid 2, het aanbieden van een (passende of geschikte) functie niet mogelijk is, wordt de medewerker voorlopig niet geplaatst en in een flexpool ondergebracht.
2. De medewerkers in de flexpool kunnen gebruik maken van de faciliteiten van het mobiliteitscentrum bij de begeleiding naar ander passend/geschikt (tijdelijk) werk.

**Artikel 4.8 Gedwongen mobiliteitskandidaat**

1. De medewerkers uit de flexpool die op 1 januari 2016 nog geen vooruitzicht hebben op ander werk, worden met ingang van deze datum als gedwongen mobiliteitskandidaat aangemerkt. Zij krijgen een besluit tot boventalligverklaring en hebben daarmee, op basis van hoofdstuk 10d, paragraaf 5 van de CAR/UWO, met ingang van 1 januari 2016 recht op een VWNW-traject.
Als het moment van niet-plaatsing valt op of na 1 januari 2016 dan is er direct sprake van boventalligheid en start vanaf de inwerkingtreding van het besluit tot boventalligheid het VWNW-traject.
2. Met de medewerkers die een besluit als genoemd in lid 1 hebben ontvangen, gaat de werkgever een gesprek aan om in redelijkheid en billijkheid na te gaan welke instrumenten (VWNW-traject of flankerende maatregelen) in de concrete situatie het meest passend zijn. Bij de afweging zullen onder meer de individuele belastbaarheid, persoonlijke omstandigheden, bestaande vooruitzichten op de regionale arbeidsmarkt en financiële gevolgen voor de medewerker, evenals de consequenties voor de gemeente Leudal, een rol spelen.

**HOOFDSTUK 5 Advies plaatsingscommissie**

**Artikel 5.1 Advies plaatsingscommissie**

1. De plaatsingscommissie toetst het door de voorbereidingscommissie voorgelegde plaatsingsplan aan de hand van de in de voorgaande artikelen opgenomen plaatsingsvolgorde, op basis van het belangstellingsregistratieformulier en de aanvullende informatie uit een eventuele hoorzitting van de medewerker en adviseert, na toepassing van het gestelde in artikel 5.2, het college over de plaatsing van een medewerker in een gewijzigde/ongewijzigde dan wel passende/geschikte functie of over voorlopige niet-plaatsing van een medewerker.
2. De medewerker ontvangt van de plaatsingscommissie schriftelijk de inhoud van het advies tot plaatsing in een functie dan wel tot voorlopige niet-plaatsing. De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld zijn zienswijzen hierover kenbaar te maken.

**Artikel 5.2 Zienswijzen**

1. Indien de medewerker niet kan instemmen met het advies van de plaatsingscommissie als bedoeld in artikel 5.1, lid 2 maakt hij zijn zienswijzen schriftelijk en gemotiveerd kenbaar aan de plaatsingscommissie en wel binnen 20 werkdagen na de verzenddatum van het advies. Reageert de medewerker niet binnen deze termijn, dan wordt hij geacht in te stemmen met het advies van de plaatsingscommissie.
2. De plaatsingscommissie stelt de medewerker in de gelegenheid zijn zienswijzen mondeling toe te lichten. De medewerker kan zich tijdens het gesprek laten bijstaan door een derde. Van de hoorzitting wordt een verslag gemaakt.
3. Met inachtneming van de zienswijzen van de medewerker geeft de plaatsingscommissie een schriftelijk en gemotiveerd advies, als bedoeld in artikel 5.1 lid 1, aan het college.

**HOOFDSTUK 6 Plaatsingsbesluit**

**Artikel 6.1 Voorlopige en definitieve plaatsing**

1. Het college neemt een besluit tot plaatsing van medewerkers in een functie of tot het voorlopig niet plaatsen van medewerkers. Hierbij kan het college alleen in geval van bijzondere en zwaarwichtige redenen gemotiveerd afwijken van het advies van de plaatsingscommissie.
2. Het college besluit tot plaatsing van de functievolgers, als bedoeld in artikel 4.6, lid 5, en de medewerkers die in een passende of geschikte functie worden geplaatst.
3. Het college besluit tot plaatsing van:
a. de medewerker die geplaatst wordt in een nieuwe functie;
b. de medewerker die geplaatst wordt in een gewijzigde functie.
De voorlopige plaatsing geschiedt voor de duur van één jaar. Gedurende dit jaar wordt er tweemaal een beoordeling opgesteld over het functioneren van de medewerker. Indien de medewerker na afloop van dit jaar naar het oordeel van het college de functie volledig en volwaardig uitoefent, neemt het college het besluit tot definitieve plaatsing van de medewerker.
4. Het college stelt de medewerker uiterlijk binnen acht weken na het advies van de plaatsingscommissie schriftelijk in kennis van het besluit tot voorlopige of definitieve plaatsing zoals bedoeld in respectievelijk lid 2 en 3 van dit artikel dan wel van het besluit tot het voorlopig niet plaatsen als bedoeld in lid 1 van dit artikel. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele zienswijzen die door de medewerker zijn ingediend.
5. Het plaatsingsbesluit bevat:
a. de plaats van de medewerker in de nieuwe organisatie;
b. de ingangsdatum;
c. de functie welke de medewerker zal gaan vervullen;
d. de omvang van het dienstverband;
e. de aan de functie verbonden waardering, evenals het voor de medewerker geldende salaris, de hem toekomende (pensioengevende) toelagen en salarisaanspraken en perspectief;

f. een afweging van de persoonlijke omstandigheden van de medewerker voor zover van belang bij dit besluit;
g. eventuele afspraken m.b.t. scholing;
h. eventuele afspraken over het beoordelen van het functioneren van de medewerker.

**Artikel 6.2 Een tweede kans**

1. Zowel de werkgever als de medewerker die voorlopig is geplaatst in een nieuwe of gewijzigde functie, kunnen binnen één jaar na de voorlopige plaatsing, maar niet eerder dan nadat een eerste beoordeling opgemaakt is en een eventueel daartegen gerichte bezwaarprocedure is afgewikkeld, gemotiveerd kenbaar maken dat er sprake is van een situatie dat de betreffende medewerker qua kwalitatieve geschiktheid, zoals bedoeld in artikel 4.6, derde lid, niet past in de functie waarin hij is geplaatst. De medewerker kan daarbij verzoeken om plaatsing in een andere functie.
2. De plaatsingscommissie, als bedoeld in artikel 4.4, toetst of de voorlopige plaatsing van de medewerker in de betreffende functie zorgvuldig en met de juiste afwegingen tot stand is gekomen. De plaatsingscommissie adviseert het college daarbij over het besluit op het verzoek als bedoeld in het eerste lid en geeft daarbij een nieuw advies tot plaatsing. Indien geen andere (passende of geschikte) functie beschikbaar is of plaatsing in een andere (passende of geschikte) functie niet mogelijk blijkt, dan wordt de medewerker als niet plaatsbaar aangemerkt en is artikel 4.7 of (na 1 januari 2016) artikel 4.8 van toepassing.
3. Het college neemt naar aanleiding van het advies van de plaatsingscommissie een nieuw (voorlopig) besluit over plaatsing van de medewerker in een andere functie of tot het voorlopig niet plaatsen dan wel, bij het verstreken zijn van de datum als genoemd in artikel 4.8, lid 1, tot boventalligverklaring van de medewerker.

**HOOFDSTUK 7 Bezwaar en beroep**

**Artikel 7.1 Bezwaar en beroep**

1. De medewerker kan binnen zes weken na de dag van bekendmaking van het (plaatsings)besluit als bedoeld in hoofdstuk 6 van dit sociaal plan bij het college hiertegen schriftelijk en gemotiveerd bezwaar aantekenen.
2. Het college zendt de medewerker die bezwaar maakt een ontvangstbevestiging en stelt het bezwaar in handen van de commissie bezwaarschriften.
3. Voor de behandeling van bezwaren op besluiten, genomen ter uitvoering van dit sociaal plan, benoemt het college op voordracht van de werknemersdelegatie van het GO een deskundige op het gebied van personeelsaangelegenheden tot lid van de commissie.
4. Zolang het bezwaar in behandeling is, blijft de verplichting aanwezig tot het verrichten van de werkzaamheden op grond van het plaatsingsbesluit dan wel op grond van het besluit tot het verrichten van tijdelijke werkzaamheden in verband met het voorlopig niet plaatsen of boventalligheid van de medewerker.
5. Tegen de beslissing op het bezwaarschrift als bedoeld in lid 1 staat voor de medewerker binnen zes weken na de dag van bekendmaking van de beslissing op het bezwaar, beroep open bij de sector bestuursrecht van de Rechtbank Limburg.

**HOOFDSTUK 8 Nadere bepalingen**

**Artikel 8.1 Salarisperspectief**

1. De medewerker behoudt de salarisaanspraken verbonden aan het niveau van zijn oude functie en de eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken (conform de status quo-positie van de medewerker als bedoeld in artikel 4.2, lid 1).
2. Voor de medewerker die wordt geplaatst in een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie vervallen de functiegebonden (pensioengevende) toelagen.
3. Indien aan de oude functie (pensioengevende) toelagen zijn verbonden welke niet aan de functie in de nieuwe organisatie zijn verbonden, worden deze in het eerste jaar na plaatsing in die functie voor 100% behouden. In het tweede jaar wordt 75% toegekend, in het derde jaar 50%, in het vierde jaar 25%, waarna, in het vijfde jaar, de (pensioengevende) toelage wordt beëindigd.
4. De medewerker die al tien jaar of langer een pensioengevende toelage ontvangt en 55 jaar of ouder is blijft deze toelage als garantie behouden, zolang in de functie waarin hij is geplaatst geen pensioengevende toelage wordt ontvangen. Indien in de functie waarin hij is geplaatst een pensioengevende toelage wordt verstrekt, wordt deze verrekend met de bovengenoemde garantie.
5. De medewerker behoudt het recht op zijn persoonsgebonden toelagen.

**Artikel 8.2 Studiefaciliteiten**

1. De medewerker die wordt geplaatst in een nieuwe of gewijzigde functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt de rechten die hem op grond van de afspraken, vastgelegd in het individueel werkplan, zijn toegekend, indien hij de studie voortzet.
2. De medewerker die wordt geplaatst in een nieuwe of gewijzigde functie binnen de gemeentelijke organisatie en die in overleg met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de afspraken, vastgelegd in het individueel werkplan.

**Artikel 8.3 Van werk naar werkbegeleiding bij boventalligheid**

1. De gedwongen mobiliteitskandidaat, als bedoeld in artikel 4.8, heeft met ingang van de dag waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden recht op een VWNW-traject conform paragraaf 5 van hoofdstuk 10d CAR/UWO (zie bijlage 1), geldend op 1 april 2013.
2. Indien paragraaf 5 van hoofdstuk 10d ná 1 april 2013 wijzigingen ondergaat die voor de medewerker positief afwijken van de tekst op 1 april 2013, dan zullen de vastgestelde wijzigingen zoals die gelden op het moment van besluitvorming over de organisatiewijziging van toepassing zijn. Wijken de wijzigingen in negatieve zin af, dan gelden de bepalingen van de tekst zoals die geldt op 1 april 2013 (zie bijlage 1).
3. In afwijking van artikel 10d:11 CAR/UWO komen ook medewerkers met een dienstverband korter dan twee jaar voor het VWNW-traject in aanmerking.
4. De gedwongen mobiliteitskandidaat is verplicht een passende functie en passende tijdelijke werkzaamheden te aanvaarden buiten de organisatie. Hierbij wordt de verplichting beperkt tot de regionale arbeidsmarkt tenzij er overeenstemming is over het verrichten van werkzaamheden buiten de grenzen van de regionale arbeidsmarkt. Was de gedwongen mobiliteitskandidaat in zijn oude functie al gewend om een langere reisafstand dan 50 km enkele reis (kortste route) te reizen, dan moet een gelijke reisafstand worden geaccepteerd.

**HOOFDSTUK 9 Flankerende maatregelenvoor flexpoolers en gedwongen mobiliteitskandidaten bij externe plaatsing en ontslag**

**Artikel 9.1 Algemeen**

1. Indien op basis van het gesprek als bedoeld in artikel 4.8, lid 2 van dit sociaal plan, evenals in het kader van het strategisch personeelsbeleid en met het oog op de zorgvuldigheid, wordt geconcludeerd dat voor de gedwongen mobiliteitskandidaat, gezien zijn persoonlijke omstandigheden, een VWNW-traject niet wenselijk is, dan kan de betreffende medewerker in aanmerking komen voor flankerende maatregelen indien hij vrijwillig om ontslag verzoekt.
2. De flexpooler en de gedwongen mobiliteitskandidaat die extern geplaatst wordt en vrijwillig om ontslag verzoekt kan in aanmerking komen voor flankerende maatregelen.
3. Mogelijkheden voor flankerende maatregelen worden met de flexpooler of gedwongen mobiliteitskandidaat afgestemd en overeengekomen waarbij rekening wordt gehouden met de individuele belastbaarheid, persoonlijke omstandigheden, bestaande vooruitzichten op de arbeidsmarkt en gevolgen voor de medewerker, en waarbij eveneens de mogelijkheden voor de gemeente Leudal een rol spelen. Er is altijd sprake van maatwerk.

**Artikel 9.2 Jubileumgratificatie**

Aan de flexpooler of gedwongen mobiliteitskandidaat wordt, conform artikel 3:5:1 van de CAR/UWO, een proportionele ambts- en/of dienstjubileumgratificatie toegekend.

**Artikel 9.3 Vrijstelling terugbetaling**

1. De flexpooler of gedwongen mobiliteitskandidaat wordt ontheven van de verplichting tot terugbetaling van de ontvangen bezoldiging over de periode van betaald ouderschapsverlof, bedoeld in artikel 6:5:5 CAR/UWO en van studievergoedingen, als bedoeld in lid 6 van artikel 17:4 CAR/UWO.
2. Het eerste lid is niet van toepassing in geval van disciplinair ontslag of indien de flexpooler of gedwongen mobiliteitskandidaat een passende functie heeft geweigerd.

**Artikel 9.4 Opzegtermijn**

De in artikel 8:1:1 CAR/UWO opgenomen opzegtermijnen vervallen als de flexpooler of gedwongen mobiliteitskandidaat zelf om ontslag verzoekt.

**Artikel 9.5 Verlof**

De resterende vakantie-uren van de flexpooler of gedwongen mobiliteitskandidaat worden uitbetaald conform lid 5 van artikel 6:2:3 CAR/UWO, tenzij in onderling overleg nadere afspraken worden gemaakt over afbouw van deze vakantie-uren.

**Artikel 9.6 Stimuleringspremie**

1. De werkgever kan -onverlet de mogelijkheid tot afkoop als bedoeld in artikel 10d:35 CAR/UWO- de flexpooler een stimuleringspremie in het vooruitzicht stellen, indien de flexpooler op zijn verzoek eervol ontslag zonder uitkeringsrechten wordt verleend. De premie wordt niet verstrekt, indien een mogelijkheid tot herplaatsing binnen de gemeente bestaat. Ook wordt de premie niet verstrekt ingeval een herplaatsing buiten de gemeente in overwegende mate door de gemeente is verzorgd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op de gedwongen mobiliteitskandidaat vanaf het moment waarop hij boventallig wordt.
3. De stimuleringspremie voor de flexpooler bedraagt een bedrag ineens, gelijk aan zijn bruto maandbezoldiging over 1/4 deel van de resterende tijd tot 1 januari 2018, maar maximaal over 36 maanden, dat hij eerder uittreedt. De datum van ingang van deze periode is de datum van het besluit tot het voorlopig niet plaatsen van de medewerker.
4. De stimuleringspremie voor de gedwongen mobiliteitskandidaat bedraagt een bedrag ineens, gelijk aan zijn bruto maandbezoldiging over 1/4 deel van de resterende tijd van 24 maanden dat hij eerder uittreedt. De datum van ingang van deze periode van 24 maanden is de datum van aanvang van het VWNW-traject.
5. Bij wijze van maatwerk kan van de in de voorgaande leden genoemde bedragen worden afgeweken.
6. De flexpooler of gedwongen mobiliteitskandidaat, aan wie de premie als bedoeld in dit artikel wordt verstrekt, komt niet meer in aanmerking voor een suppletie als bedoeld in artikel 9.7.

**Artikel 9.7 Salarissuppletie**
1. De flexpooler of gedwongen mobiliteitskandidaat aan wie eervol ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:1 CAR/UWO wegens de aanvaarding van een functie buiten de gemeente, wordt een salarissuppletie toegekend, indien het in de nieuwe functie genoten salaris lager is dan het salaris in de oorspronkelijke functie.
2. De suppletie, als bedoeld in het eerste lid, wordt toegekend gedurende maximaal drie jaar en is ten hoogste gelijk aan het verschil tussen het in de oorspronkelijke functie genoten salaris en het salaris in de nieuwe functie buiten de gemeente, met dien verstande dat de suppletie niet groter is dan het verschil tussen het salaris van de flexpooler of gedwongen mobiliteitskandidaat bij de gemeente en het salaris dat behoort bij dezelfde periodiek van een salarisschaal die twee gemeentelijke salarisschalen lager ligt.
3. Voor een salarisvergelijking tussen de oude en de nieuwe betrekking zal worden uitgegaan van het jaarsalaris in de oude en nieuwe betrekking, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
4. In de jaren waarin de salarissuppletie wordt uitgekeerd vindt een betaling van 100% plaats.
5. Indien een dienstverband voor minder uren per week wordt aangegaan bij de nieuwe werkgever, zal de suppletie naar evenredigheid worden toegekend.
6. Onder door de werkgever te stellen voorwaarden kan het recht op suppletie op aanvraag van de medewerker worden afgekocht.
7. De flexpooler of gedwongen mobiliteitskandidaat, aan wie de suppletie als bedoeld in dit artikel wordt verstrekt, komt niet meer in aanmerking voor de premie als bedoeld in artikel 9.6.
**Artikel 9.8 Positie bij interne werving**
De flexpooler of gedwongen mobiliteitskandidaat aan wie eervol ontslag op grond van artikel 8:1 CAR/UWO of 8:3 CAR/UWO wordt verleend, heeft op diens verzoek bij werving voor een periode van twee jaar dezelfde positie qua benoemingsvolgorde als een medewerker met een aanstelling bij de gemeente.
**Artikel 9.9 Aanvullende begeleidende maatregelen**
Indien de individuele situatie van een medewerker daartoe aanleiding geeft, kan de werkgever in aanvulling op hetgeen in de voorgaande artikelen is gesteld op individuele basis een maatregel toepassen die de mobiliteit van de medewerker bevordert.
**HOOFDSTUK 10 Slotbepalingen**
**Artikel 10.1 Hardheidsclausule**
1. In gevallen waarin toepassing van het sociaal plan zou leiden tot een onbillijke situatie voor een medewerker, kan het college van het sociaal plan afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.
2. In gevallen waarin dit sociaal plan niet voorziet, beslist het college.
**Artikel 10.2 Citeertitel**
Deze regeling wordt aangehaald als: “Sociaal plan gemeente Leudal 2013”.
**Artikel 10.3 Inwerkingtreding**
1. Dit sociaal plan treedt in werking met ingang van 22 oktober 2013.
2. Met ingang van de datum van inwerkingtreding als genoemd in lid 1 vervalt de "Leidraad organisatieontwikkeling" van 1 januari 2011.
**Artikel 10.4 Looptijd**
1. Dit sociaal plan heeft een looptijd tot en met 31 december 2017, tenzij op die datum in een nieuw sociaal plan is voorzien. In dat geval eindigt de looptijd op het moment waarop besloten wordt tot vaststelling van een nieuw sociaal plan.
2. Uiterlijk 31 december 2016 wordt dit sociaal plan, tenzij op dat tijdstip in een nieuw sociaal plan is voorzien, geëvalueerd om te bepalen of het nog voldoet aan de dan geldende afspraken en inzichten en ook na 31 december 2017 van toepassing kan worden verklaard.
**Ondertekening**
Aldus vastgesteld door burgemeester en wethouders van Leudal op 22 oktober 2013, respectievelijk 25 februari 2014 en 24 februari 2015. De secretaris, De burgemeester,D.J.E. Noppers A.H.M. Verhoeven, MPMAldus vastgesteld voor akkoord in de vergadering van de commissie voor Georganiseerd Overleg op 8 oktober 2013, respectievelijk 12 februari 2014 en 10 december 2014.Namens de werknemers,De vakorganisaties,AbvaKabo FNV CNV Publieke ZaakJ.M.F.J. Bessems (adviseur) H.E. Tegelaers (adviseur)Namens de gemeente Leudal,A.H.M. Verhoeven, MPMburgemeester
**Bijlage 1  CAR/UWO Hoofdstuk 10d Paragraaf 5 Van werk naar werk-begeleiding bij boventalligheid**
**Toelichting**
In deze paragraaf zijn de nieuwe bepalingen opgenomen voortvloeiende uit het Cao-akkoord 2011-2012.
**Algemene bepalingen**
**Artikel 10d:11 Toepassingsbereik**
Deze paragraaf is van toepassing op de medewerker die door het college boventallig wordt verklaard, en die op de datum waarop deze boventalligheid ingaat, een dienstverband van tenminste twee jaar heeft bij de betreffende gemeente.
**Toelichting**
**Artikel 10d:11**
Het toepassingsbereik van paragraaf 5 strekt zich uit over ambtenaren die een dienstverband van 2 jaar of langer bij dezelfde gemeente hebben. In dit licht wijst het LOGA op artikel 10d:3 lid 1.

**Artikel 10d:12 Duur van een Van werk naar werk-traject**
De boventallig verklaarde medewerker heeft recht op een Van werk naar werk-traject dat maximaal twee jaar duurt, tenzij het college besluit tot verlenging op grond van artikel 10d:20 en artikel 10d:22.
**Artikel 10d:13 Inspanningsverplichting**
In het Van werk naar werk-traject leveren zowel de boventallig verklaarde medewerker als het college een actieve bijdrage aan de uitvoering van het Van werk naar werk-traject. De Van werk naar werk-inspanningen zijn gericht op plaatsing van de medewerker in een passende dan wel geschikte functie, of aanvaarding door de medewerker van een functie buiten de gemeente.
**Toelichting**
**Artikel 10d:13**
Dit artikel drukt uit dat een goede uitvoering van het Van werk naar werk-traject de verantwoordelijkheid is van zowel werkgever als medewerker.
**Artikel 10d:14 Start Van werk naar werk-traject**
Het Van werk naar werk-traject start op de dag waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden.
**Artikel 10d:14**
Een goed te definiëren moment markeert de start van het hele traject. Voor beide partijen moet duidelijk zijn dat vanaf dit moment, dat boventalligheid intreedt, de periode van twee jaar begint te lopen.
**Inhoud Van werk naar werk-traject**
**Artikel 10d:15 Van werk naar werk-onderzoek**
1. Om richting te geven aan het Van werk naar werk-traject onderzoeken college en medewerker gezamenlijk de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de medewerker, binnen en buiten de gemeente. Hierbij worden tevens de kansen van de medewerker op de regionale arbeidsmarkt onderzocht.
2. Bij het in het eerste lid bedoelde onderzoek kan een gecertificeerd loopbaanadviseur worden ingeschakeld.
3. Het Van werk naar werk-onderzoek kan van start gaan vóór de datum waarop het Van werk naar werk-traject begint en is uiterlijk binnen een maand na die datum afgerond.
**Toelichting**
**Artikel 10d:15**
In dit artikel worden de inhoudelijke stappen van het Van werk naar werk-traject geregeld. De start is het onderzoek naar wensen en mogelijkheden en arbeidsmarktpotentie, ook buiten de gemeente. Het onderzoek wordt afgerond binnen een maand na de startdatum van het Van werk naar werk-traject. De startdatum is de dag waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden. Het onderzoek kan eerder opgestart worden, als al is voorzien dat boventalligheid aan de orde zal komen. Duidelijk is dat wanneer het onderzoek eerder aanvangt, sneller met de uitvoering ervan kan worden gestart, en de kans van slagen toeneemt. Bij het onderzoek kan een gecertificeerde loopbaanadviseur worden ingeschakeld. Dit kan ook een functionaris zijn die bij de gemeente zelf in dienst is, mits deze aantoonbaar is gekwalificeerd als loopbaanbegeleider.
Wat betreft de loopbaanadviseur is van belang dat deze voldoet aan de professionele kwaliteitseisen van de beroepsgroep van loopbaanbegeleiders ofwel aantoonbaar daartoe gevolgde opleidingen en/of relevante ervaring heeft.
**Artikel 10d:16 Van werk naar werk-contract**
1. Binnen drie maanden na afronding van het Van werk naar werk-onderzoek stellen college en medewerker een Van werk naar werk-contract op.
2. Het in het eerste lid bedoelde contract bevat de doelen, de voorzieningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken, nadere afspraken en daaraan verbonden termijnen.
3. Afspraken kunnen worden gemaakt over:
- het al dan niet toekennen van professionele begeleiding en de tijdsduur daarvan;
- het al dan niet elders opdoen van werkervaring;
- de werkzaamheden die de medewerker gedurende het Van werk naar werk-traject verricht;
- het al dan niet volgen van een opleiding en het daarvoor beschikbare budget;
- eventuele beperkingen van de medewerker, die zijn gebleken uit het Van werk naar werk-onderzoek;
- de tijd die de medewerker beschikbaar heeft voor sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkkring. Deze tijd bedraagt tenminste 20% van de omvang van de aanstelling;
- het al dan niet gebruik maken van specifieke flankerende voorzieningen, zoals bedoeld in het artikel 17:7.
4. De noodzakelijke kosten van het Van werk naar werk-traject komen tot een bedrag van € 7.500,- voor rekening van het college. Ten aanzien van kosten die dit bedrag overstijgen neemt het college een afzonderlijk besluit.
**Toelichting**
**Artikel 10d:16**
Na het onderzoek genoemd in artikel 10d:13 wordt een contract gemaakt. Dat is uiterlijk gereed drie maanden na afronding van het onderzoek. Het contract bevat de afspraken tussen werkgever en medewerker gericht op het vinden van nieuw werk. Het contract is maatwerk en zal per individu verschillen. Het is van belang concreet alle van belang zijnde afspraken op te nemen. In het artikel is een niet-limi-

tatieve opsomming hiervan opgenomen. Gedurende de looptijd van het contract is de medewerker boventallig; ten aanzien van de werkzaamheden die hij gedurende de Van werk naar werk-termijn voor de werkgever verricht dienen daarom ook afspraken te worden gemaakt.

**Artikel 10d:17 Uitvoering van het Van werk naar werk-contract**

Vanaf de start van de uitvoering van het Van werk naar werk-contract wordt de nakoming van de wederzijds gemaakte afspraken gevolgd. Iedere drie maanden wordt de voortgang in het traject geëvalueerd. Hiervan wordt een verslag opgemaakt.

**Toelichting**

**Artikel 10d:17**

De monitoring en de verslaglegging van de voortgang en evaluatiegesprekken wordt neergelegd bij een nader aan te wijzen persoon of organisatie. Van belang is dat goed wordt toegezien op de uitvoering, voor beide partijen. Het verloop van het Van werk naar werktraject kan immers aanleiding geven tot een verschil in opvatting dat aan een commissie ter toetsing wordt voorgelegd (zie artikel 10d:24). De dossiervorming moet dan op orde zijn.

**Verlenging en einde Van werk naar werk-traject**

**Artikel 10d:18 Einde Van werk naar werk-traject**

Het Van werk naar werk-traject eindigt op het moment dat de medewerker - al dan niet in deeltijd - een andere functie binnen of buiten de gemeente aanvaardt, op grond van ontslag op eigen verzoek of ontslag om een andere reden.

**Artikel 10d:18**

Een Van werk naar werk-traject duurt twee jaar. Maar deze termijn kan korter zijn als eerder passend of geschikt werk is gevonden. Passend of geschikt werk kan ook werk in deeltijd zijn en/of werk buiten de eigen organisatie of gemeente.

**Artikel 10d:19 Tussentijdse beëindiging**

1. Het Van werk naar werk-traject eindigt, indien de medewerker plaatsing in een passende of geschikte functie binnen de gemeente of de aanvaarding van een aangeboden functie buiten de gemeente weigert.
2. Het college kan eveneens besluiten tot tussentijdse beëindiging van het Van werk naar werk-traject en ontslag, indien de medewerker zich niet houdt aan de afspraken uit het Van werk naar werk-contract.
3. Indien het Van werk naar werk-traject eerder eindigt om de in het eerste of tweede lid genoemde reden, wordt de medewerker ontslag verleend op grond van artikel 8:3 met ingang van de dag volgend op die waarop het Van werk naar werk-traject is beëindigd. In dit geval kan het college aangeven dat sprake is van verwijtbare werkloosheid en vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

**Toelichting**

**Artikel 10d:19**

Als de boventallige medewerker een aanbod voor passend of geschikt werk binnen of buiten de gemeentelijke organisatie weigert, volgt beëindiging van het Van werk naar werk-contract en vervolgens reorganisatieontslag (ontslag op grond van 8:3 CAR). Partijen leggen in het Van werk naar werk-contract vast welke functies passend dan wel geschikt zijn. Als de medewerker een dergelijke functie weigert, eindigt het Van werk naar werk-contract. Afhankelijk van de duur van het Van werk naar werk-traject mag een bredere oriëntatie op arbeid verwacht worden. Op grond van jurisprudentie kan dat, afhankelijk van de omstandigheden van het geval, betekenen dat de medewerker na verloop van tijd een functie moet aanvaarden, waaraan een salaris is verbonden van maximaal 2 schalen lager of een vergelijkbaar verschil als het een functie buiten de gemeente betreft.

Hiermee wordt gevolg gegeven aan de essentie van deze afspraken, namelijk dat het voor de ambtenaren van belang is dat zij aan het werk blijven. Dat wordt ook uitgedrukt door lid 2: als de medewerker zich niet houdt aan de afspraken uit het contract, dan wordt het traject eveneens gestopt en tot ontslag overgegaan.

In beide gevallen verliest de medewerker ook het recht op aanvulling op de werkloosheidsuitkering en de na-wettelijke uitkering.

**Artikel 10d:20 Advies loopbaanadviseur**

1. Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 21 maanden sinds de start ervan niet met een positief resultaat is afgesloten of om een andere reden is beëindigd, brengt een gecertificeerd loopbaanadviseur binnen een maand een advies uit aan het college over het vervolgtraject. Hierbij worden in ieder geval de evaluatieverslagen als bedoeld in artikel 10d:17 in acht genomen. De medewerker ontvangt een afschrift van het advies.
2. Het advies bedoeld in het eerste lid gaat in op de vraag of voortzetting van het Van werk naar werktraject zinvol is, gelet op de vooruitzichten op korte termijn en de mate waarin voortzetting de kans op een passende of geschikte functie binnen afzienbare termijn vergroot.
3. Het college beslist of het advies van de loopbaanadviseur wel of niet wordt overgenomen.

**Toelichting**

**Artikel 10d:20**

Het Van werk naar werk-traject duurt twee jaar. Als na verloop van 21 maanden geen ander werk is gevonden dient een loopbaanadviseur een advies uit te brengen over een eventueel vervolgtraject. Om een goed advies te kunnen uitbrengen, heeft de loopbaanadviseur in ieder geval inzage in de evaluatieverslagen, en zonodig in andere relevante correspondentie. De loopbaanadviseur moet overwegen

of een vervolgtraject een zinvolle stap is, die de kans op ander werk evident doet toenemen. De verwachte ontwikkelingen binnen de organisatie en de arbeidsmarkt van dat moment zijn daarbij relevant. De loopbaanadviseur adviseert het college; het college hoeft dit advies niet te volgen.

**Artikel 10d:21 Reguliere beëindiging Van werk naar werk-traject**

1. Na ontvangst van het advies van de loopbaanadviseur beslist het college over het vervolg van het Van werk naar werk-traject, en stelt de medewerker in kennis van deze beslissing.
2. Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 24 maanden niet wordt voortgezet wordt de medewerker ontslag verleend op grond van artikel 8:3.
3. Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de Van werk naar werk-termijn van twee jaar.

**Toelichting**

**Artikel 10d:21**

Als de termijn van 2 jaar voorbij is wordt het Van werk naar werk-traject beëindigd. Er volgt dan, zonder verdere opzegtermijnen of wachttijd, een ontslagbesluit op grond van artikel 8:3 CAR.
Dat is alleen anders als het college het advies van de loopbaanadviseur tot verlenging volgt.

**Artikel 10d:22 Verlenging Van werk naar werk-traject**

1. Indien er zekerheid is, in de vorm van een schriftelijke toezegging van een werkgever, dat binnen een half jaar een functie voor de medewerker kan worden gevonden, of indien voortzetting van het Van werk naar werk-traject de kans op het vinden van een passende of geschikte functie aantoonbaar vergroot, kan het college besluiten het Van werk naar werk-traject te verlengen. Deze verlenging beslaat een redelijke en nader gespecificeerde periode en kan niet meer dan één keer worden verleend.
2. Indien aan het einde van de periode van verlenging het Van werk naar werk-traject niet tussentijds is beëindigd, verleent het college de medewerker ontslag op grond van artikel 8:3.
3. Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de periode waarmee het Van werk naar werk-traject is verlengd.

**Toelichting**

**Artikel 10d:22**

De mogelijkheid bestaat om het Van werk naar werk-contract te verlengen. Logischerwijs zou dit kunnen voortvloeien uit het advies van de loopbaanadviseur zoals bedoeld in artikel 10d:20, maar ook een zeer reële kans op een andere functie –schriftelijk te bevestigen door de werkgever in kwestie- kan leiden tot verlenging. Een besluit hieromtrent is geheel aan de werkgever.
Er kan maar een keer worden verlengd. Het traject wordt definitief beëindigd op de datum waarop het verlengde contract afloopt. Na afloop daarvan volgt het ontslagbesluit op grond van 8:3.

**Artikel 10d:23 Niet-nakoming van afspraken uit Van werk naar werk-contract**

1. Indien één van beide partijen van mening is dat de andere partij zich niet houdt aan de afspraken zoals vastgelegd in het Van werk naar werk-contract, maakt deze partij dit aan de andere partij in een gesprek kenbaar. Dit gesprek is erop gericht gezamenlijk afspraken te maken over verbetering.
2. Indien één van beide partijen na het gesprek zoals bedoeld in het eerste lid in gebreke is gebleven ten aanzien van de in het Van werk naar werk-contract vastgelegde afspraken kan de andere partij eisen dat dit gevolgen heeft voor de voortzetting van het contract. Deze partij maakt dit schriftelijk aan de andere partij kenbaar.
3. Ingeval de medewerker van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij eisen dat het Van werk naar werk-traject wordt verlengd. Deze verlenging bedraagt een redelijke termijn, waarbij de periode die door de niet-nakoming verloren is gegaan als richtlijn kan dienen. Gedurende de periode van verlenging herstelt het college zoveel als mogelijk de gebreken die bij de uitvoering van het Van werk naar werk-contract zijn ontstaan.
4. Ingeval het college van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij het Van werk naar werk-traject tussentijds beëindigen op grond van artikel 10d:19 tweede lid en ontslag verlenen op grond van artikel 8:3.
5. Indien over de nakoming van de afspraken in het Van werk naar werk-contract of de mogelijkheden zoals vastgelegd in dit artikel een geschil ontstaat, kunnen partijen dit geschil voorleggen aan de paritaire commissie.

**Toelichting**

**Artikel 10d:23**

In dit artikel is geregeld wat er gebeurt als een van beide partijen het Van werk naar werkcontract niet nakomt of als bij de uitvoering ervan geschillen optreden.
Als de ene partij van oordeel is dat de ander zich niet houdt aan de afspraken is de eerste stap dat in goed overleg naar een uitweg wordt gezocht. Als een gesprek niet leidt tot een oplossing volgt een ingebrekestelling: de partij die vindt dat de ander niet doet wat is afgesproken in het contract stelt de ander hiervan schriftelijk in kennis.
Voor de gemeente kan dit leiden tot beëindiging van het contract en een ontslag. Dat is beschreven in artikel 10d:19 bij tussentijdse beëindiging.
Voor de medewerker betekent dit dat hij kan eisen dat het Van werk naar werk-contract wordt verlengd met de periode waarin het gebrek is opgetreden. Men kan hierbij bijvoorbeeld denken aan de situatie dat een loopbaancoach afwezig is waardoor afgesproken gesprekken niet hebben plaatsgevonden. Deze worden dan als het ware ingehaald.

Uitgangspunt is dat ook in deze fase werkgever en medewerker er samen uitkomen. Maar als dat niet lukt, kan de paritaire toetsingscommissie om advies worden gevraagd.

**Paritaire commissie voor toezicht op Van werk naar werk-trajecten**

**Artikel 10d:24 Paritaire commissie**

1. Het college stelt een paritair samengestelde commissie in, die desgevraagd toeziet op de individuele toepassing van de bepalingen in deze paragraaf.
2. Zowel de medewerker als het college kan een geschil over de uitvoering van het Van werk naar werk-contract, als bedoeld in artikel 10d:23, vijfde lid, voorleggen aan deze commissie.
3. De commissie brengt over een in het tweede lid bedoeld geschil een bindend advies uit.
4. Het college stelt een reglement vast waarin de samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de commissie worden vastgelegd.

**Toelichting**

**Artikel 10d:24**

Dit artikel regelt de positie van de paritaire toetsingscommissie. De commissie is paritair.
Gemeenten die al een dergelijke paritaire commissie hebben kunnen de bestaande commissie aanwijzen.
Het college moet een reglement vaststellen waarin de samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de commissie worden vastgelegd. De LOGA partijen hebben een voorbeeld reglement opgesteld.

**Bijlage 2 Rekenvoorbeelden afspiegelingsbeginsel**

Cijfers in de onderstaande rekenvoorbeelden hebben geen betrekking op (medewerkers van) de gemeente Leudal maar zijn integraal overgenomen uit de toelichting bij het "Sociaal statuut gemeente Eindhoven 2012". Aan deze voorbeelden kunnen geen rechten worden ontleend.

**Voltijders:**

Personeelsbestand van 200 medewerkers. In een bepaalde functie zijn 15 voltijds medewerkers werkzaam. De werkzaamheden van deze 15 zijn in een zodanige mate gelijk dat sprake is van één functie. Deze 15 medewerkers moeten worden ingedeeld in de vijf leeftijdsgroepen en de procentuele verdeling moet worden vastgesteld.

De leeftijdsopbouw is als volgt:

| 15-24 jaar | 25-34 jaar | 35-44 jaar | 45-54 jaar | 55 jaar en ouder | Totaal |
|---|---|---|---|---|---|
| 5 mw | 5 mw | 3 mw | 2 mw | 0 mw | 15mw |
| 33,33 % | 33,33 % | 20 % | 13,33 % | 0 % | 100% |

De betreffende functie moet met 4 voltijds medewerkers worden ingekrompen. De procentuele verdeling over de leeftijdsgroepen staat vast. Vervolgens zal de werkgever moeten bepalen hoeveel medewerkers hij per leeftijdsgroep moet verwijderen om de leeftijdsopbouw zoveel mogelijk in stand te houden. Dit kan hij doen door het percentage huidige medewerkers per leeftijdsgroep te vermenigvuldigen met het totaal aantal ontslagen (in dit voorbeeld dus 4).

| 15-24 jaar | 25-34 jaar | 35-44 jaar | 45-54 jaar | 55 jaar en ouder | Totaal |
|---|---|---|---|---|---|
| 5 mw | 5 mw | 3 mw | 2 mw | 0 mw | 15mw |
| 33,33 % | 33,33 % | 20 % | 13,33 % | 0 % | 100% |
| (33,33%x4=) 1,33 | (33,33%x4=) 1,33 | (20%x4=) = 0,8 | (13,33%x4=) 0,53 | 0 | |
| 1 mw | 1 mw | | | | 2mw |

Vervolgens wordt de inkrimping gerealiseerd door te kijken naar de hoogste getallen achter de komma. Dat zijn achtereenvolgens de categorie 35-44 jaar (0,8) en 45-54 jaar (0,53).

| 15-24 jaar | 25-34 jaar | 35-44 jaar | 45-54 jaar | 55 jaar en ouder | Totaal |
|---|---|---|---|---|---|
| 0,33 | 0,33 | 0,8 | 0,53 | 0 | |
| | | 1 mw | 1 mw | | 2 mw |

De totale inkrimping is dan als volgt verdeeld:

| 15-24 jaar | 25-34 jaar | 35-44 jaar | 45-54 jaar | 55 jaar en ouder | Totaal |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 mw | 1 mw | 1 mw | 1 mw | | 4 mw |

Als de hoogste getallen achter de komma aan elkaar gelijk zijn, wordt de medewerker met het laagst aantal dienstjaren niet geplaatst – ongeacht tot welke leeftijdsgroep hij behoort.
Als binnen één leeftijdscategorie medewerkers voorkomen die op dezelfde datum in dienst zijn getreden, komt de oudste medewerker als eerste voor herplaatsing in aanmerking.

**Deeltijders:**

In het voorgaande rekenvoorbeeld waren alle medewerker voltijds werkzaam. Als dat niet zo is, vindt het aanwijzen van medewerkers plaats door op een gelijke wijze als hiervoor geschetst het aantal te krimpen fte's per leeftijdscategorie te bepalen.

Het is mogelijk dat dan niet een gehele aanstelling van een medewerker moet vervallen. Als er meer dan 50% van zijn aanstelling vervalt, wordt de medewerker niet geplaatst. Anders vindt plaatsing voor de gehele aanstellingsomvang plaats.
In de volgende tabel zijn de medewerkers met de langste diensttijd binnen de leeftijdscategorie als eerste genoemd. In de leeftijdscategorie 35 – 44 jaar is medewerker B met een aanstelling van 0,6 fte dus het langste in dienst.

| 15-24 jaar | 25-34 jaar | 35-44 jaar | 45-54 jaar | 55 jaar en ouder | Totaal |
|---|---|---|---|---|---|
| 0 mw | 1 mw<br>A – 0,7 FTE | 4 mw<br>B - 0,6 FTE<br>C - 0,7 FTE<br>D - 1 FTE<br>E - 1 FTE | 2 mw<br>F - 0,7 FTE<br>G - 1 FTE | 5 mw<br>H - 0,8 FTE<br>I - 1 FTE<br>J - 1 FTE<br>K - 0,6 FTE<br>L - 0,7 FTE | 12mw<br>9,8 FTE |
| 0 | 7,14% | 33,67% | 17,35% | 41,84% | 100% |

Bij een krimp van 4,5 FTE is het beeld als volgt

| 15-24 jaar | 25-34 jaar | 35-44 jaar | 45-54 jaar | 55 jaar en ouder | Totaal |
|---|---|---|---|---|---|
| 0 mw | 1 mw<br>A – 0,7 FTE | 4 mw<br>B - 0,6 FTE<br>C - 0,7 FTE<br>D - 1 FTE<br>E - 1 FTE | 2 mw<br>F - 0,7 FTE<br>G - 1 FTE | 5 mw<br>H - 0,8 FTE<br>I - 1 FTE<br>J - 1 FTE<br>K - 0,6 FTE<br>L - 0,7 FTE | 12mw<br>9,8 FTE |
| 0 | 7,14% | 33,67% | 17,35% | 41,84% | 100% |
| (0%x4,5=) 0 | (7,14%x4,5=) 0,32 | (33,67%x4,5=)<br>1,52 | (17,35%x4,5=)<br>0,78 | (41,84%x4,5=)<br>1,88 | 4,5 |
| | | 1 FTE | | 1 FTE | 2 FTE |

Vervolgens wordt de inkrimping gerealiseerd door te kijken naar de hoogste getallen achter de komma. Dat zijn achtereenvolgens de categorie 55 jaar en ouder (0,88) en 45-54 jaar (0,78). De laatste 0,5 inkrimping wordt gezocht binnen de categorie 35-44 jaar.

| 15-24 jaar | 25-34 jaar | 35-44 jaar | 45-54 jaar | 55 jaar en ouder | Totaal |
|---|---|---|---|---|---|
| 0 | 0,32 | 0,52 | 0,78 | 0,88 | |
| | | 0,5 FTE | 1 FTE | 1 FTE | 2,5 FTE |

De totale inkrimping is dan als volgt verdeeld:

| 15-24 jaar | 25-34 jaar | 35-44 jaar | 45-54 jaar | 55 jaar en ouder | Totaal |
|---|---|---|---|---|---|
| 0 | 0 | 1,5 FTE, zijnde<br>E - 1 FTE<br>D - 0,5 FTE* | 1 FTE, zijnde<br>G – 1 FTE | 2 FTE, zijnde<br>L – 0,6 FTE<br>K – 0,7 FTE<br>J – 0,7 FTE** | 4,5 FTE |

* Omdat de aanstellingsomvang van D 1 FTE is en de inkrimping 0,5 FTE wordt deze medewerker toch volledig geplaatst. Het door hem in te leveren aantal uren is immers slechts 50% van zijn aanstellingsomvang.
** Omdat de aanstellingsomvang van J 1 FTE is en de inkrimping 0,7 FTE wordt deze medewerker in het geheel niet geplaatst. Het door hem in te leveren aantal uren is immers 70% (dus meer dan 50%) van zijn aanstellingsomvang.
De totale inkrimping na correcties is dan

| 15-24 jaar | 25-34 jaar | 35-44 jaar | 45-54 jaar | 55 jaar en ouder | Totaal |
|---|---|---|---|---|---|
| 0 | 0 | 1 FTE, zijnde<br>E - 1 FTE | 1 FTE, zijnde<br>G – 1 FTE | 2 FTE, zijnde<br>L – 0,6 FTE<br>K – 0,7 FTE<br>J – 1 FTE | 4,3 FTE |

Gezien de complexiteit van de toepassing van het afspiegelingsbeginsel zorgt de werkgever er voor dit door een tweetal specialisten te laten toepassen.
**Nota-toelichting**
TOELICHTING OP HET SOCIAAL PLAN GEMEENTE LEUDAL 2013
Dit sociaal plan voor de gemeente Leudal heeft als doel om bij organisatiewijzigingen voorzieningen te treffen voor de medewerkers werkzaam binnen de gemeente Leudal. Het plan is een uitwerking van

artikel 12.1.5 van het CAR/UWO, waarin is bepaald dat het college van burgemeester en wethouders overleg voert met de vertegenwoordigers van de organisaties van overheidspersoneel bij (ingrijpende) veranderingen in de inrichting van de organisatie of onderdelen daarvan en daarbij nadere regels overeenkomen over de wijze van uitvoeren van deze veranderingen.
Deze toelichting, de bijlagen en de stroomschema's evenals de bepalingen in de CAR-UWO zijn op dit sociaal plan integraal van toepassing en complementair aan elkaar.
Artikelsgewijze toelichting
Artikel 1.1 Begripsbepalingen
In de definitie is aangegeven dat hieronder wordt verstaan de tijd dat de medewerker in overheidsdienst is. Hieronder vallen dus ook alle dienstverbanden bij andere overheidsinstanties dan de gemeente Leudal of diens voorganger. Daarbij wordt niet gekeken naar ABP-pensioenjaren maar naar de jaren die meetellen voor het ambtsjubileum.
Deze definitie is ruimer dan "een belangrijke wijziging in de organisatie" (zie artikel 25 lid 1 onder e WOR). Indien artikel 25 WOR van toepassing is, zal de OR een adviesaanvraag ontvangen. Indien niet van toepassing, wordt er een melding bij de OR gedaan.
In het technisch beraad van 28 januari 2014 is gesproken over de nieuwe conversietabel in relatie tot de samenstelling van het functieboek in HR21.
In de aangepaste conversietabel wordt schaal 11A en 12 niet benut. Er komen op dat niveau dus geen functies terug in het functieboek.
Dit is een gevolg van:
· het nieuwe besturingsmodel waarbij is gekozen om de teamleidersfuncties en de senior functies te laten vervallen en een laag van generieke functies afdelingshoofden toe te voegen;
· de keuze om zoveel mogelijk aan te sluiten bij de huidige beloningsverhoudingen en daarmee de tussenschalen te handhaven.
Tevens wordt schaal 4 niet benut, dit sluit aan bij de situatie zoals die nu is. Er zijn geen functies in schaal 4 en er komen geen functies in schaal 4 terug.
Doordat hiervoor wordt gekozen is de vraag hoe het sociaal plan toegepast moet worden wanneer het gaat om het begrip passende functie. In het sociaal plan wordt deze definitie als volgt gedefinieerd: "een functie die aan de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden (kennis, vaardigheden, interesse, gezondheid, opleiding, scholing), de voor hem bestaande vooruitzichten en het organieke schaalniveau kan worden opgedragen. Voor functies met een organiek schaalniveau tot en met schaal 11 wordt een teruggang in schaalniveau van één schaal als passend aangemerkt. Vanaf schaal 11A wordt een teruggang in schaalniveau van twee schalen als passend aangemerkt."
De vraag is nu hoe je hier mee om moet gaan als een schaalniveau niet wordt ingevuld in het functieboek: telt dit dan als één stap in het bepalen van de passendheid? Binnen het G.O. is afgesproken dat in die gevallen de schaal die niet wordt ingevuld, niet meetelt in de bepaling van passendheid (zie voorbeelden hieronder). De partijen hebben afgesproken deze uitleg ook kenbaar te maken aan de voorbereidings- en plaatsingscommissie.
Iemand heeft nu (generieke) functieschaal 12. Vanuit het sociaal plan is bepaald dat een teruggang in schaalniveau van 2 schalen als passend wordt aangemerkt. Dit betekent voor deze medewerker dat functies op schaal 11 en 10A passend zijn, omdat schaal 11A niet wordt ingevuld en dus niet meetelt.
Iemand heeft nu (generieke) functieschaal 5. Vanuit het sociaal plan is bepaald dat een teruggang in schaalniveau van 1 schaal als passend wordt aangemerkt. Dit betekent voor deze medewerker dat functies op schaal 3 passend zijn, omdat schaal 4 niet wordt ingevuld en dus niet meetelt.
Artikel 4.2 Ambtelijke voorbereiding
De was-wordt-lijst zal voor wat betreft de 'wordt-situatie' niet op individueel niveau ingericht worden maar op organisatieniveau. In de mededeling aan de medewerkers zal duidelijk vermeld worden dat de was-situatie betrekking heeft op de medewerker zelf, maar dat de wordt-situatie enkel betrekking heeft op de functies. Met name de medewerkers die medegedeeld krijgen dat hun functie als ongewijzigd wordt aangemerkt mogen er derhalve niet van uitgaan dat zij daarmee ook automatisch geplaatst zijn. Dit hangt namelijk af van de formatieomvang in de nieuwe structuur. Is deze minder geworden dan zal het, zoals ook aangegeven in artikel 4.6, afhangen van de kwalitatieve geschiktheid én het afspiegelingsbeginsel of de betreffende medewerker geplaatst wordt op de ongewijzigde functie.
Artikel 4.3 Voorbereidingscommissie
De voorbereidingscommissie verricht ten behoeve van de plaatsingscommissie het ambtelijk 'voorwerk' voor de plaatsing van de medewerkers in de nieuwe organisatie. In de voorbereidingscommissie zitten vertegenwoordigers van de organisatie die de organisatie kennen en weten wat de organisatie nodig heeft om toekomstbestendig te kunnen opereren.
De voorbereidingscommissie werkt onder regie van de plaatsingscommissie en zal ten behoeve van de medewerker -aan de hand van de ingewonnen informatie, een selectiegesprek of een (eventueel) interview met de medewerker- een gemotiveerd plaatsings- of niet-plaatsingsvoorstel aan de plaatsingscommissie voorleggen.
Er is gekozen voor een voorbereidingscommissie, zodat de voorstellen die naar de plaatsingscommissie gaan mee worden voorbereid en door die betrokkenheid gedragen worden door de nieuwe leidinggevenden. Een vertegenwoordiger uit de voorbereidingscommissie (kan de nieuwe leidinggevende of

secretaris zijn) geeft naar de medewerker aan welk voorstel naar de plaatsingscommissie gaat. De betrokken medewerker krijgt hierdoor de mogelijkheid om al in een vroeg stadium zijn eigen visie over zijn toekomstige positie vast te laten leggen in een verslag waarvan de plaatsingscommissie een afschrift ontvangt. Daarnaast kan de medewerker in het gesprek aangeven of hij een aanvullend gesprek met de plaatsingscommissie wenst.
De OR wordt betrokken bij de werkwijze (procesgang) van de voorbereidingscommissie. Concreet betekent dit dat:
· de OR bij de start schriftelijk wordt geïnformeerd over de werkwijze/procesgang en de geformuleerde plaatsingscriteria (sociaal plan als leidraad);
· namens de OR twee leden aanwezig kunnen zijn bij de definitieve beraadslaging en opstelling van het advies aan de plaatsingscommissie;
· ingeval tussentijds de voorbereidingscommissie nadere procedurele besluiten neemt ter invulling van haar taakstelling de OR op dezelfde wijze wordt betrokken als bij het plaatsingsadvies.
Artikel 4.4 Plaatsingscommissie
Voor de laagdrempelige communicatie met de plaatsingscommissie zal een apart e-mailadres worden aangemaakt: plaatsingscommissie@leudal.nl. Medewerkers kunnen dan rechtstreeks de plaatsingscommissie benaderen. Medewerkers dienen er daarbij wel rekening mee te houden dat de plaatsingscommissie pas kan reageren op het voorstel tot plaatsing of niet-plaatsing ná van de voorbereidingscommissie het concept-plaatsingsplan te hebben ontvangen.
Artikel 4.5 Belangstellingsregistratie
De medewerker die in het kader van mobiliteit of anderszins al geruime tijd andere taken vervult, afwijkend van de taken volgens zijn (oorspronkelijke) functieomschrijving, kan hiervan melding maken op het belangstellingsregistratieformulier. Ook als hij (bijvoorbeeld door inzet elders) langer dan 6 maanden andere taken vervult dan in zijn oorspronkelijke functieomschrijving vermeld staan, worden (ook) de oorspronkelijke taken volgens de functieomschrijving in de belangstellingsregistratie meegenomen. De voorbereidingscommissie en de plaatsingscommissie nemen dit mee in de overwegingen bij plaatsing.
Nieuwe en gewijzigde functies worden vóóraf gewaardeerd, zodat een medewerker op basis hiervan al zelf kan beoordelen of een functie voor hem als 'passend' zou kunnen worden aangemerkt.
Artikel 4.6 Selectie-/plaatsingsvolgorde
In lid 3 van dit artikel is bepaald dat plaatsing in alle functies plaatsvindt op basis van aantoonbare kwalitatieve geschiktheid.
Hierbij wordt gekeken naar en rekening gehouden met:
- de functie-inhoud;
- het werk- en denkniveau i.r.t. opleidingsniveau;
- de werkervaring;
- de (verworven) competenties;
- de aansluiting bij het functieniveau;
- de gespreksverslagen uit de gesprekscyclus waar het ontwikkelpotentieel uit HR3P in is opgenomen;
- een (eventueel) assessment.
Het opleidingsniveau wordt niet gerelateerd aan daadwerkelijk gevolgde hoogste opleiding maar aan het werk- en denkniveau van de medewerker op het moment van de kwalitatieve geschiktheidsbeoordeling van de medewerker. Immers, een medewerker die al zeer geruime tijd een functie bekleedt kan in de jaren dat hij de functie bekleedt competenties hebben verworven én een hoger werk- en denkniveau hebben ontwikkeld dan het oorspronkelijk opleidingsniveau doet veronderstellen.
In lid 6 wordt voor het bepalen van ongewijzigde functies uitgegaan van de functie zoals beschreven in het generieke functieboek aangevuld met de betreffende taakvelden.
Artikel 4.7 Flexpool
De flexpool maakt geen onderdeel uit van het mobiliteitscentrum en valt niet onder de verantwoordelijkheid van de projectleider mobiliteitscentrum. De medewerkers in de flexpool worden begeleid door een daartoe opgeleide, ervaren deskundige op dat gebied. De projectleider mobiliteitscentrum blijft de begeleiding van de vrijwillige mobiliteitskandidaten verzorgen.
Medewerkers die in de flexpool terecht komen blijven gedurende het begeleidingstraject in dienst van de gemeente Leudal en behouden hun rechtspositionele aanspraken.
Het begeleidingstraject in de flexpool loopt tot uiterlijk 1 januari 2016 omdat de medewerker die dan nog geen (vooruitzicht op) ander werk heeft met ingang van die datum gedwongen mobiliteitskandidaat wordt en vanaf dat moment artikel 4.8 van toepassing is.
Artikel 4.8 Gedwongen mobiliteitskandidaat
Met het besluit tot boventalligverklaring per 1 januari 2016 start automatisch een Van Werk Naar Werk-traject waarover in de CAR-UWO (paragraaf 5 van hoofdstuk 10d) de afspraken zijn vastgelegd. Medewerkers blijven gedurende het VWNW-traject gewoon in dienst van de gemeente Leudal en blijven ook hun rechtspositionele aanspraken houden.
Artikel 5.2 Zienswijzen
Bij een ambtelijke aanstelling worden door de werkgever eenzijdig besluiten genomen. Om te waarborgen dat dat niet zo maar gebeurt en rekening gehouden wordt met de mening van de medewerker, kan de medewerker mondeling zijn reactie (zienswijzen) geven op het (voorgenomen) advies van de plaatsings-

commissie. De zienswijzen worden door de plaatsingscommissie meegewogen in het uiteindelijke advies aan het college over de plaatsing of niet-plaatsing van de medewerker.
Artikel 6.2 Een tweede kans
Van dit artikel kan slechts één maal gebruik worden gemaakt. Als er geen passende of geschikte functie meer beschikbaar is voor de medewerker of plaatsing in een beschikbare (passende of geschikte) functie niet mogelijk blijkt, dan zal de medewerker een besluit van het college krijgen, inhoudende voorlopige niet plaatsing (vóór 1 januari 2016 -> flexpool) of boventalligverklaring (op of na 1 januari 2016 -> VWNW-traject).
Mocht blijken dat ook een tweede plaatsing niet passend is, dan wordt de medewerker geacht niet plaatsbaar, en dus boventallig, te zijn en wordt begeleiding naar (ander) werk buiten de organisatie opgestart (VWNW-traject).
Artikel 7.1 Bezwaar en beroep
In de Verordening commissie bezwaarschriften 2007 is bepaald dat deze commissie de beslissing op bezwaren tegen besluiten van raad, college en burgemeester voorbereidt. Er is in de verordening geen uitzondering gemaakt met betrekking tot besluiten aangaande personele aangelegenheden.
Lid 3 is opgenomen zodat, voor de behandeling van de bezwaren, aan de voorkant is geregeld dat deskundigheid op het gebied van personeelsaangelegenheden geborgd is.
De behandeling van de bezwaren zal in een afzonderlijke zitting van de commissie plaatsvinden buiten het jaarschema van de commissie. Alsdan zal het horen en adviseren plaatsvinden door de vaste voorzitter van de commissie, een van de vier leden van de commissie en het op grond van artikel 7.1, derde lid, van het sociaal plan aangewezen lid.
Artikel 8.1 Salarisperspectief
Dit artikel is ook van toepassing bij voorlopige niet plaatsing (flexpool) of boventalligverklaring (VWNW-traject).
Artikel 8.3 Van werk naar werkbegeleiding bij boventalligheid
In dit sociaal plan worden voor de van werk naar werk begeleiding (VWNW-traject) de bepalingen van paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de CAR-UWO, zoals die gelden op 1 april 2013, van toepassing verklaard. Paragraaf 5 van hoofdstuk 10d treedt in werking zodra de medewerker boventallig wordt verklaard, dus niet eerder dan 1 januari 2016. Voor de medewerkers in de flexpool gelden de bepalingen in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d derhalve niet.
De medewerker blijft gedurende het VWNW-traject in dienst van de gemeente Leudal en behoudt zijn rechtspositionele aanspraken.
Artikel 9.6 Stimuleringspremie
Met ingang van 1 januari 2016 zullen alle flexpoolers die dan nog niet extern geplaatst zijn boventallig worden verklaard en een besluit tot boventalligheid krijgen, waarmee ze als gedwongen mobiliteitskandidaat worden aangemerkt. Op die datum start het (2-jarig) VWNW-traject, dat duurt tot 1 januari 2018. De stimuleringspremie wordt vanaf dan beperkt tot 1/4 deel van de resterende tijd van 24 maanden dat hij eerder uittreedt (lid 4).
Vanaf 1 januari 2016 wordt niemand meer in de flexpool geplaatst en kunnen deelnemers aan de flexpool geen rechten meer ontlenen aan lid 3 van dit artikel. Vanaf die datum kunnen enkel nog de gedwongen mobiliteitskandidaten van dit lid gebruik maken.
Artikel 10.1 Hardheidsclausule
Als toepassing van het sociaal plan leidt tot onredelijke of onbillijke gevolgen voor de medewerker, is afwijking van de bepalingen in het sociaal plan mogelijk.
Het kan hierbij om zeer uiteenlopende situaties gaan. Steeds zal een afweging moeten worden gemaakt met betrekking tot de concrete omstandigheden van het geval. Toepassing van deze bepaling is dus maatwerk. Enkel het college kan de hardheidsclausule toepassen en kan bij de plaatsingscommissie advies vragen.
Het spreekt voor zich dat met toepassing van de hardheidsclausule zeer terughoudend omgegaan moet worden.
Artikel 10.4 Looptijd
Om eventuele negatieve effecten voor medewerkers bij wijziging van hoofdstuk 10d van de CAR-UWO gedurende de looptijd van dit sociaal plan te borgen is in het sociaal plan opgenomen dat:
· uiterlijk 31 december 2015 het sociaal plan wordt geëvalueerd (lid 2 van dit artikel);
· bij wijzigingen van paragraaf 5 van hoofdstuk 10d CAR-UWO (Van Werk Naar Werk begeleiding bij boventalligheid) de voor de medewerker meest gunstige bepalingen gelden (artikel 8.3);
· artikel 10.1 van het sociaal plan voorziet in een hardheidsclausule voor individuele gevallen.